

LEADERSHIP ENTREPRENEURIAL ET COMPETITIVITE DES PME DE LIMETÉ - VILLE DE KINSHASA.

Approche genre

par

Elie GATUNDO FUMU

*Doctorant, Faculté de Psychologie et Sciences de l'Éducation
Université de Kinshasa*

Elie BAZAYA PUNGA

Assistant à LAU

Résumé

De nos jours, il est à remarquer que les entreprises congolaises tant publiques que privées en général et les PME en particulier souffrent d'un bon modèle de gestion adapté à leur environnement, pouvant leur permettre d'arriver à un certain niveau d'émergence et de compétitivité.

Comme le démontrent plusieurs études, le management seul aujourd'hui n'est pas suffisant pour assurer non seulement la compétitivité sur le marché mais aussi la pérennité d'une structure. Il doit être complété par la nécessité du style du leadership pour faciliter cette émergence.

Par ailleurs, force est de constater que l'une des raisons qui fait qu'un bon nombre de PME évoluant en contexte congolais ne soit pas compétitives, c'est le manque observable du modèle de gestion de leadership entrepreneurial. Ce type de leadership permet de faire asseoir l'organisation en développant l'instinct entrepreneurial de création de nouvelles opportunités pouvant rendre les PME compétitives, performantes et pérennes.

Sur ce, l'objectif de notre recherche est de vérifier la relation entre l'application du leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME implantées dans la commune de Limeté. Pour y parvenir, nous avons utilisé les tests statistiques suivants : Kolmogorov pour la normalité de la distribution et le test de Levene pour l'homogénéité des variables et puis le coefficient de corrélation de Bravais Pearson.

À la fin de cette recherche, nous avons constaté l'existence d'une forte corrélation entre le style du leadership entrepreneurial et l'émergence des PME implantées dans la commune de Limeté. Nous avons également constaté que le leadership entrepreneurial développé par les hommes prédomine celui des femmes promoteurs des PME ; ce qui fait que nos hypothèses sont unanimement confirmées.

Mots-clés : Leadership, entrepreneuriat, leadership entrepreneurial, compétitivité, PME.

Abstract

Nowadays, it is noteworthy that Congolese companies, both public and private in general, and SMEs in particular, suffer from a good management model adapted to their environment, which could enable them to reach a certain level of emergence and competitiveness.

As several studies demonstrate, management alone today is not sufficient to ensure not only competitiveness in the market but also the sustainability of an organization. It must be complemented by the necessity of leadership style to facilitate this emergence.

Moreover, it is clear that one of the reasons why many of our SMEs operating in the Congolese context are not competitive is the noticeable lack of a management model adapted to current realities and entrepreneurial leadership. This type of leadership allows the organization to establish itself by developing the entrepreneurial instinct to create new opportunities that can make SMEs competitive, efficient, and sustainable.

The objective of our research is to verify the relationship between the application of entrepreneurial leadership and the competitiveness of SMEs established in the Limete municipality. To achieve this, we used the following statistical tests: Kolmogorov for the normality of the distribution and Levene's test for the homogeneity of the variables, followed by the Pearson correlation coefficient.

At the end of this research, we found a strong correlation between entrepreneurial leadership style and the emergence of SMEs established in the municipality of Limete. We also found that the entrepreneurial leadership developed by men predominates over that of women entrepreneurs of SMEs; which means that our hypotheses are unanimously confirmed.

Keywords : Leadership, entrepreneurship, entrepreneurial leadership, competitiveness, SMEs

INTRODUCTION

Nul n'ignore le rôle primordial que jouent les entrepreneurs et leurs entreprises (micro entreprise, PME et Grandes) dans le système économique mondial. Les entrepreneurs sont aujourd'hui devenus des piliers de

l'économie du marché et leurs activités, comme créatrices de valeurs, d'emplois et d'avantages pour les consommateurs (Yadisadila Kika, 2021).

En effet, au cours de ces dernières décennies, les PME ont joué un rôle capital sur le plan socioéconomique et politique. Elles représentent la majorité des entreprises existantes sur le plan mondial et sont considérées comme un élément de base pour la croissance et le développement des pays.

D'ailleurs, les PME revêtent une importance primordiale dans le développement économique des nations. Ce qu'approuve Fillion (2007) qui pense que les PME comportent plus de 95% des entreprises et fait gagner l'économie du pays chaque année.

Par ailleurs, le monde reconnaît l'importance de l'entrepreneuriat dans le développement économique et social des nations. C'est pourquoi, les gouvernements des différents pays prennent des décisions politiques destinées à favoriser l'esprit d'entreprendre et de créer des unités de production de toute nature et ce, dans tous les secteurs. En effet, face à la difficulté d'absorption du marché congolais de l'emploi, et pour éviter le chômage à longue durée, les gens s'orientent vers l'entrepreneuriat afin de créer leurs propres activités génératrices des revenus (Ngub'Usim Mpey Nka, 2014).

Néanmoins, ce qui pose problème pour les PME congolaises nouvellement créées, c'est la qualité de leur style de gestion mettant ainsi en péril leur survie et leur croissance ainsi que leur compétitivité. Lauzel et Teller (2004) expliquent le phénomène paradoxal où plus de 80% des PME nouvellement créées meurent dans les cinq (5) ans qui suivent et plus de 90% des échecs s'expliquent par des erreurs de gestion. Ceci revient à dire qu'en général, nos PME souffrent d'un sérieux problème de gestion.

Pour arriver à apporter une solution émergente à la gestion de ces PME, les gestionnaires de ces unités de production sont censées incarner en eux un profil axé sur le leadership pour piloter la gestion de ces dernières.

Cependant, le style de gestion des PME diffère d'une entreprise à une autre. Cette différence s'explique par les multiples comportements du leadership qu'adoptent les dirigeants des PME dans la gestion de leurs entreprises. De là, nous comprenons que le leadership constitue un levier essentiel pour assurer l'émergence et la compétitivité du leader entrepreneur, car si le gestionnaire de la PME développe en lui des qualités telles que l'intelligence émotionnelle, l'intelligence financière, *etc.* comme un profil comportemental, cela pourront booster à coup sûr l'émergence de son unité de production ainsi que sa compétitivité sur le marché concurrentiel.

Au-delà des différents types du leadership bien souvent connu, le leadership participatif, transformationnel, *etc.*, il existe un autre type du leadership peu appliqué dans notre contexte mais qui joue un rôle indispensable dans le développement de cette dernière, c'est le leadership entrepreneurial. En effet, les gestionnaires des PME ont besoin de faire preuve du leadership entrepreneurial, qui est une qualité indispensable pour faciliter le niveau de créativité de ce dernier.

Par ailleurs, la relation entre le style entrepreneurial et la compétitivité de l'entreprise a été vérifiée. De ce fait, bon nombre des chercheurs ont montré que le leadership entrepreneurial constituait le facteur du succès de leur PME, bien que cela reste un domaine peu exploité par des scientifiques.

Comme nous pouvons le constater les femmes tout comme des hommes ont tout de même développé les qualités du leadership, surtout celui du style entrepreneurial. Ce débat entre le leadership basé sur l'approche genre suscite l'attention de beaucoup de chercheurs sur sa complexité éclatante.

C'est dans ce contexte que la préoccupation majeure tourne autour de la question centrale suivante : Existe-il une relation de cause à effet entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité des hommes et des femmes promoteurs des PME implantées dans la commune de Limete ?

De cette question s'ajoute la question suivante : Le leadership entrepreneurial développé par les hommes prédomine-t-il celui des femmes promotrices des PME ?

Au regard de cette question en sus, nous formulons l'hypothèse principale selon laquelle il existerait une relation de cause à effet entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME dans la commune de Limete. En effet, l'objectif de cette étude consiste à vérifier la relation de cause à effet entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME implantées dans la commune de Limete.

Cette introduction qui s'achève est suivi de cinq points avant la conclusion. Le premier aborde la définition des concepts, le deuxième présente le cadre théorique, le troisième étale la méthodologie, le quatrième présente les résultats et enfin, le cinquième discute ces résultats.

I. DÉFINITIONS DES CONCEPTS

1.1. Leadership

D'après Daft (2006), le leadership est l'aptitude, le talent, l'art d'influencer les hommes vers l'atteinte des objectifs fixés. Selon House (2005), le leadership est la capacité d'un individu à influencer, à motiver et à rendre les autres capables de contribuer à l'efficacité et au succès de l'organisation.

De ces deux définitions, nous retenons que le leadership est à la fois un processus inné et d'acquisition de la part du leader qui développe en lui les qualités managériales et entrepreneuriales qui lui rendent performantes et compétitives.

1.2. Entrepreneuriat

Selon Heinrich et Peters (1998), l'entrepreneuriat constitue le processus de création de quelque chose de nouveau ayant une valeur en consacrant le temps et les efforts nécessaires, en assumant les risques financiers, psychiques et sociaux qui l'accompagnent et en recevant les récompenses qui en résultent, à savoir la satisfaction monétaire et personnelle et l'indépendance.

1.3. Leadership entrepreneurial

Gupta et coll. (2004) définissent le « *leadership entrepreneurial* » comme une forme de comportement de leadership distinctif des autres types de comportements de leadership qui sont requis dans des situations très turbulentes, environnements difficiles et compétitifs.

1.4. Compétitivité

Pour Alaoui (2013), la compétitivité désigne la capacité pour une entreprise de proposer une gamme de produits suffisamment attractive en vue de maintenir et d'intensifier les parts de marché de l'entreprise vis-à-vis de ses concurrents. Pour nous, la compétitivité est la capacité d'adaptation que développe une entreprise en vue de maintenir sa notoriété du point de vue de son image, ses produits et service, sa communication et ses différentes stratégies de conquête du marché.

1.5. PME

Gatundo Fumu (2020), définit la PME comme une unité économique destinée à vendre des biens et services, dont la taille dépend de l'effectif du personnel en son sein et du niveau de son chiffre d'affaires. Dans le contexte Congolais, les PME sont considérées comme toute entreprise qui emploie moins de cent salariés, qui utilisent également des méthodes simples de production et de gestion.

II. CADRE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

2.1. Théorie dimensionnelle du leadership entrepreneurial selon Dubrin

Le leadership entrepreneurial et transformationnel évolue presque de même façon mais à quelques différences. Sur ce, parmi le point de similarité, il s'agit de la stimulation intellectuelle basée sur l'innovation et la créativité dans les deux types du leadership (entrepreneurial et transformationnel).

Ainsi, Dubrin (1995) propose ces traits de leadership comportemental comme suit :

- être très créatif et avoir un style entrepreneurial, c'est-à-dire, avoir une forte motivation de réalisation ;
- être très enthousiaste et créatif ;
- agir rapidement quand une opportunité se présente ;
- toujours être en mouvement ;
- avoir une perspective visionnaire ;
- s'opposer à la hiérarchie et à la bureaucratie ;
- et préférer traiter avec les clients externes.

2.2. Modèle de double diamant de compétitivité des PME

Rugman et D'Cruz (1993) partent du modèle de diamant de Porter pour concevoir leur modèle nommé le « modèle de double diamant » dont l'un concerne spécialement le marché intérieur ou national et l'autre concerne le marché international, tout en gardant les mêmes déterminants que ceux proposés par le modèle de diamant de Porter. Ces auteurs suggèrent que les entreprises fondent leur compétitivité sur les losanges nationaux et étrangers en termes de croissance, de viabilité et de rentabilité.

Les auteurs soutiennent que le rôle joué par les entreprises multinationales est très important dans les performances économiques d'un pays qu'elles ne considèrent pas comme leurs pays d'origine. Par ailleurs, Moon et al. (1995) ont fait généraliser le modèle de double diamant en proposant un modèle théorique qui prend en compte les déterminants de compétitivité du marché international même pour les plus petits pays et pour les entreprises de petites économies.

Ce nouveau modèle, à la différence de celui de Porter, soutient qu'un avantage concurrentiel et compétitif peut aussi bien émaner d'entreprises locales que de multinationales étrangères.

Au niveau du modèle de Moon *et al.* (1995), le gouvernement qui n'était auparavant qu'un simple facteur exogène devient une variable importante, un facteur essentiel qui influence l'ensemble des déterminants du modèle de diamant.

Dans ce modèle, la « *compétitivité* » se définit comme étant la capacité des entreprises d'un secteur donné à améliorer la rentabilité d'un produit ou d'un service sur le long terme malgré la concurrence internationale.

Au clair, le modèle du double diamant généralisé concerne le rôle concret que jouent les entrées et les sorties des investissements directs dans la compétitivité d'un pays ainsi que le rôle majeur que joue l'État dans les petites économies où son action ou son inaction affectent l'ensemble des autres facteurs de compétitivité.

III. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Pour bien mener cette étude, nous avons utilisé la méthode d'enquête couplée du questionnaire et de la documentation comme technique. Quant à l'échantillonnage, nous avons tiré l'échantillon occasionnel de 61 sujets, tous employés des PME évoluant dans la commune de Limete.

Il est important de noter que notre étude comprend une échelle qui mesure en même temps le leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME. Parmi leurs dimensions essentielles de nos deux variables d'études, nous avons retenu trois dimensions sur le leadership et une dimension sur la compétitivité des PME.

Concernant le leadership entrepreneurial, il s'agit de : être très créatif et avoir un style entrepreneurial, compétences de communication du leader entrepreneur et avoir une vision claire. Dans la compétitivité, nous avons retenu la dimension de la compétitivité des ressources humaines. Il est important de préciser que notre échelle comprend au total six questions essentielles dont quatre concernent le leadership entrepreneurial et deux concernent la compétitivité des ressources humaines.

Quant aux analyses statistiques, nous avons dépouillé et traité automatiquement nos données du terrain, grâce à l'Excel et au logiciel IBM SPSS, version 27. Ce dernier nous a permis de faire le calcul des fréquences et pourcentages et le coefficient *r* de corrélation de Bravais Pearson.

IV. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Avant de présenter les questions dimensionnées à l'aide de nos deux variables d'étude, nous allons présenter la variable sexe (genre).

Tableau I. Répartition selon le genre (sexe)

	Fréquence	Pourcentage
Hommes	38	62,30
Femmes	23	37,70
Total	61	100,00

La lecture de ce tableau montre que 62,3% des sujets sont constitués des hommes et 37,7% représentent les femmes promotrices des PME.

4.1. Variable leadership entrepreneurial

4.1.1. 1^{ère} dimension : Être très créatif

Dans cette dimension, nous avons retenu deux questions suivies des commentaires.

Tableau II. Opinion des enquêtés sur l'esprit entrepreneurial de leurs chefs

Avis	Indices statistiques									
	TD		D		A		TA		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
Q1	5	8,20	4	6,56	26	42,62	26	42,62	61	100
Q3	15	24,59	15	24,59	16	26,23	15	24,59	61	100

La lecture de ce tableau montre les informations suivantes :

- 14,76% ne partagent pas cette affirmation contre 85,24% qui planifient et mènent à bien leurs projets et ;

- 49,18% ne partagent pas contre 50,82% qui appuient que les échecs de l'entrepreneur sont le résultat d'erreurs qu'ils commettent.

4.1.2. 2^{ème} dimension : Compétences de communication du leader entrepreneur

Dans cette dimension, nous avons retenu une seule question.

Tableau III. Opinion des enquêtés sur les compétences communicationnelles du leader entrepreneur

Avis	Indices statistiques									
	TD		D		A		TA		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Q7	16	26,23	14	22,95	16	26,23	15	24,59	61	100

Ce tableau montre que 49,18% sont contre cette affirmation contre 50,82% qui soutiennent discuter aisément avec leurs dirigeants.

4.1.3. 3^{ème} dimension : Avoir une vision claire

Dans cette dimension, nous avons retenu une seule question.

Tableau IV. Opinion des enquêtés sur la vision claire du leader entrepreneur

Avis	Indices statistiques									
	TD		D		A		TA		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Q5	22	30,07	8	13,11	23	37,70	8	13,11	61	100

Ce tableau montre que 50,81% affirment avoir une vision claire par contre 49,18% qui sont contre cette affirmation.

4.2. Variable compétitivité

4.2.1. 4^{ème} dimension : GRH

Dans cette dimension, nous avons retenu une deux questions.

Tableau V. Compétitivité des ressources humaines

Avis	Indices statistiques									
	TD		D		A		TA		Total	
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Q9	39	63,94	11	18	5	8,19	6	9,83	61	100
Q10	15	24,5	27	44,26	15	24,5	4	6,55	61	100

La lecture de ce tableau montre les informations suivantes :

- les 27,87% ne partagent pas cette affirmation contre 72,13% affirment qu'au niveau interne, l'entreprise tient compte de la marque employée comme ressource de productivité et/ou de performance et ;
- 51% critiquent cette affirmation contre 49% affirment que leur entreprise se préoccupe du ciblage de leurs potentiels.

4.2.2. Dimension : Gestion marketing

Tableau VI. Compétitivité marketing

Avis	Indices statistiques									
	TD		D		A		TA		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Q9	40	65,57	10	16,39	5	8,20	6	9,84	61	100
Q10	15	24,5	27	44,26	15	24,5	4	6,55	61	100

De ce tableau, il ressort de ce tableau les informations suivantes : 81,97% des employés pensent qu'ils leurs arrivent de s'estimer être plus fort que les concurrents de leur entreprise alors que 18,03% émettent un avis contraire ; 68,85% des employés estiment que leur entreprise arrive à se comparer aux entreprises concurrentes pourtant 31,15% pensent autrement.

En effet, la lecture de ce tableau indique un niveau de compétitivité élevé tel qu'exprimé par les enquêtés.

V. ANALYSE DIFFERENTIELLE DES RESULTATS

Dans ce point, nous analysons le test r de corrélation de Bravais Pearson suivie des moyennes arithmétiques et écart-types en fonction de nos deux variables d'études : (1) leadership entrepreneurial et (2) compétitivité des PME.

Tableau VII. Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	r	r ²	N
Sexe	1,38	0,489	0,978	95,65%	61
Hommes	0,86	0,305			
Femmes	0,52	0,184			

Considérant la moyenne et l'écart type, l'étude nous révèle que les hommes promoteurs des PME développent plus du leadership entrepreneurial que les femmes promotrices des PME. Cet écart montre la prédominance du leadership des hommes sur les femmes leaders entrepreneures.

Quant au coefficient de corrélation r de Bravais Pearson, le coefficient 0,978 dégage clairement une forte relation entre la variable leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME implantées dans la commune de Limete. Le coefficient de détermine indique une influence à 95,65% entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité de ces PME.

VI. DISCUSSION DES RESULTATS ET VERIFICATION DES HYPOTHESES

Il est question dans ce point de positionner nos résultats en fonction des hypothèses et par rapport aux études antérieures. Nous présentons les résultats de ces deux variables.

6.1. Variable : Leadership entrepreneurial

- Créativité

L'étude montre que la majorité des employés planifient et mènent à bien leurs projets malgré qu'ils ont du mal à accepter les échecs commis.

- Communication

L'étude révèle démontre que bon nombre d'enquêtés ont du mal à discuter avec leurs dirigeants.

- Vision du leader

Les employés affirment que leurs chefs ont une vision claire de leur organisation.

6.2. Variable : Compétitivité

Au regard de cette dimension, nous en avons retenues deux : la compétitivité des ressources humaines et la compétitivité marketing ou commerciale.

- Compétitivité des ressources humaines

Il se dégage de cette dimension que ces PME de la marque employée comme ressource de productivité et/ou de performance et se préoccupe du ciblage de potentiels de leurs employés.

- Compétitivité marketing

Il résulte de cette étude que la plupart d'employés pensent que leurs PME sont plus fortes que les concurrents de leur entreprise et s'estiment être comparées aux entreprises à forte concurrence.

Quant au coefficient de corrélation r de Bravais Pearson, le coefficient 0,978 dégage clairement une forte relation entre la variable leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME implantées dans la commune de Limete.

Le coefficient de détermine indique une influence à 95,65% entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité de ces PME. L'étude montre également que le style du leadership appliqué par les hommes est plus prédominant que ceux appliqué par les femmes entrepreneures.

Sur ce, nos résultats sont confrontés à ceux de Foleu Chimbonsou (2018), qui a travaillé sur les capacités dynamiques et la compétitivité des PME manufacturières Camerounaises. À l'issue de son étude, les résultats ont révélé une forte implication des propriétaires-dirigeants des PME étudiées dans la mobilisation des capacités dynamiques.

Pour nous, cette étude a démontré une forte relation entre les dimensions du leadership entrepreneuriales et la compétitivité des PME implantées dans la commune de Limete.

6.3. Positionnement des hypothèses

Pour rappel, il est question dans ce point de confronter nos résultats de recherche avec les hypothèses émises. Nous sommes partis de l'hypothèse selon laquelle il existerait une relation de cause à effet entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME dans la commune de Limete.

Quant au résultat, le coefficient 0,978 dégage clairement une forte relation entre la variable leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME implantées dans la commune de Limete. Le coefficient de détermine indique une influence à 95,65% entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité de ces PME. Ceci nous conduit à confirmer cette hypothèse.

CONCLUSION

Au terme de cette étude basée sur le leadership entrepreneurial et compétitivité des PME de Limete, nous rappelons que notre préoccupation était articulée autour de la question centrale suivante : Existe-il une relation de cause à effet entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité des hommes et femmes promoteurs des PME implantées dans la commune de Limete ? De cette question, s'est ajoutée la question suivante : Le leadership entrepreneurial développé par les hommes prédominent-ils celui des femmes promoteurs des PME ?

Au regard de cette question en sus, nous avons formulé l'hypothèse principale selon laquelle il existerait une relation de cause à effet entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME dans la commune de Limete. En effet, l'objectif poursuivi dans cette étude consistait à vérifier la relation de cause à effet entre le leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME implantées dans la commune de Limete.

Pour mieux effectuer notre recherche, nous avons recouru à la méthode d'enquête et statistique pour la collecte et le traitement des données suivie du questionnaire à type échelle mesurant les deux variables sous études. Les données recueillies sur terrain, ont été soumises aux analyses statistiques où nous avons calculé automatiquement grâce aux logiciels Excel et SPSS, version 27.

À l'issue de cette investigation, l'étude a montré à travers les coefficients de corrélation et de détermination une influence de 0,978 soit 95,65% de l'influence entre l'application du style de leadership entrepreneurial et la compétitivité des PME implantées dans la commune de Limete.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- D'CRUZ (1993). *The double diamond. Model of international competitiveness : the Canadian experience.* Management international Review page 17 à 39. Modèle du double diamant.
- DAFT (2006). *Management.* Paris : 4^{ème} édition, économique.
- DUBRIN, A.J. (1995). *Leadership : résultats de recherche, pratiques et compétences.* Boston: Houghton Mifflin.
- FILLION, J. (2007). *Management des PME de la création à la croissance, Renouveau Pédagogique.* Montréal : Pearson.
- GATUNDO FUMU, E. (2020). *Institution de micro finance et relance des activités des micros entreprises pendant la période de Covid-19. Enquête menée auprès des micros entrepreneurs en partenariat avec FINCA dans la commune de Mont-Ngafula.* Mémoire présenté et défendu en vue de l'obtention du grade de Licence en GEOT, FPSE : Unikin.
- HISRICH, Z, &PETER, R. (1990). *Entrepreneurship lancer : élaborer et gérer une entreprise.* Economica: Paris.
- LAUZEL, P. et TELLER, R. (2004). *Contrôle de gestion et budgets.* 8^{ème} édition : Sirey. Institut Français du Gabon, Gabon.
- MOON et al. (1995). A model for the thermal and chemical evolution of the Moon's Interior : Implications for the onset of mare volcanism. [https://doi.org/10.1016/0012-821X\(95\)00138](https://doi.org/10.1016/0012-821X(95)00138), consulté le 09/09/2024 à 10h'.

- NGUB'USIM MPEY N'KA, R. (2014). *Problématique de l'adéquation formation-emploi. Congo-Afrique*. 485. 303-312.
- YADISADILA KIKA, P. (2021). *Le style de leadership et performance des employés des PME. L'étude a été menée dans les PME de la ville de Kinshasa*. Thèse soutenu en Gestion des Entreprises et Organisation du Travail, FPSE : Unikin, Kinshasa.